

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai aset penting sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang pada umumnya mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seefisien mungkin untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia seperti tenaga kerja aset utama organisasi dan memegang peranan yang strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan motor penggerak keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tujuan organisasi tentunya hal ini harus dilakukan sesuai prosedur yang telah ditetapkan di sebuah organisasi.

Dikatakan suatu kerja sama dalam organisasi tersebut berjalan baik, maka lebih besar untuk tingkat keberhasilan dalam organisasi tersebut mencapai tujuannya. Terlepas dari sebuah kerja sama di sebuah organisasi harus terjalin pola komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan, antara sesama pegawai maupun antara pegawai. Dimana hal itu dibutuhkan untuk menghubungkan tugas-tugas baik secara individu maupun kelompok. Dengan kata lain bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada usaha memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia. Memperhatikan faktor dari sumber daya manusia, pegawai sebagai tenaga kerja harus bisa memberikan kinerja semaksimal mungkin dengan memberikan tenaga, bakat, kreativitas serta usaha terhadap organisasi.

Tentunya setiap organisasi menginginkan setiap pegawai memiliki kinerja yang baik atas pekerjaannya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting diantaranya mengatur dan mengelola faktor dari manusia untuk bisa seoptimal mungkin sehingga dapat diperoleh hasil yang efektif juga efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan (Adamy, 2016:3).

Puskesmas sebagai pemimpin pelayanan kesehatan dan mendukung keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas dijadikan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar masyarakat karena keberadaan Puskesmas tersebar di seluruh wilayah setiap desa, kecamatan dan kabupaten. Hal ini sejalan dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes n. 75/2014 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan, puskesmas ditempatkan sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dasar. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. (Kemenkes, 2014).

Puskesmas organisasi kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perorangan dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. (PMK RI, No. 75, 2014).

Objek penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Ciampel yang terletak di Jl. Desa Kutapohaci Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang. UPTD Puskesmas Ciampel melayani 33.905 jiwa yang tersebar di 7 Desa diantaranya yaitu Desa Kutapohaci, Desa Parungmulya, Desa kutamekar, Desa Kutanegara, Desa Mulaysari, Desa Mulyasejai dan Desa Tegallega. UPTD Puskesmas Ciampel salah satu organisasi yang bertugas dalam melayani kesehatan masyarakat memiliki berbagai sumber daya manusia yang disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan. Program pelayanan kesehatan baik di lingkup dalam gedung maupun diluar gedung UPTD Puskesmas Ciampel. Kegiatan pelayanan kesehatannya yaitu diantaranya Pustu, Polindes plus, Poskesdes, Pusling, Ambulan/Pusling, Pos Bindu, Posyandu, Balai Pengobatan 24 Jam, Klinik Bersalin, BP Sore : dokter umum, pengobatan tradisional, Apotek, Toko Obat. Dengan total seluruh pegawai sebanyak 42 orang. Kinerja tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen kepegawaian lainnya yang berada di lingkup UPTD Puskesmas Ciampel sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan perundang-undangan.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan, maka pegawai puskesmas dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Menuntut kepada pegawainya untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik serta maksimal untuk bisa mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang efisien serta efektif, harus didukung sumber daya manusia yang mumpuni untuk bisa bekerja melayani masyarakat dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini, maka keberadaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif juga efisien.

Mengetahui baik tidaknya sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kinerjanya pada perusahaan itu. Kinerja juga diisitilahkan sebagai prestasi kerja. Target, kualitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan menjadi pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja sebagai konsekuensi dari pencapaian kerja yang diukur dalam proses selama waktu yang telah ditentukan berdasarkan kondisi dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Armstrong dalam Edison (2018:8). Kinerja juga di pengaruhi kompensasi, motivasi dan pengakuan, sistem/prosedur, kompetensi, komunikasi, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, dll. (Edison, 2018:202). Maka, jika kinerja pegawai baik dan maksimal, maka akan menghasilkan capaian kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk menganalisis hasil capaian kinerja UPTD Puskesmas Ciampel diperlukan data yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel yaitu dengan melihat data capaian kinerja Puskemas. Berikut peneliti sajikan data target capaian kinerja UPTD Puskesmas Ciampel yang sudah di olah oleh peneliti :

**Tabel 1. 1 Data Target Capaian Kinerja UPTD Puskesmas Ciampel  
Bulan Januari – Desember 2022**

No	Upaya kesehatan	Kegiatan	Target (%)	cakupan	TRIW 1		TRIW 2		TRIW 3		TRIW 4	
					jmlh	%	jmlh	%	jmlh	%	jmlh	%
1	Dalam gedung	Kunjungan rawat jalan umum dapat askep mandiri	50	120	15	12,5	30	25.0	45	37.5	45	75.0
2	Luar gedung	Cakupan keluarga resiko tinggi, dapat askep keluarga	30	60	3	5.0	6	10.0	9	15.0	9	50.0
		Cakupan keluarga mandiri III dan IV pada semua kasus	80	180	3	17	6	3.3	9	5.0	9	6.3
		Cakupan keluarga TBC yang mencapai (KM III dan IV) setelah min 4 kali knjungan rumah	80	60	9	15.0	9	15.0	9	15.0	9	18.8
		Cakupan keluarga mandiri pada keluarga hipertensi, dapat askep keluarga	80	60	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		Cakupan keluarga mandiri pada keluarga dengan CDGI dapat askep keluarga	80	20	3	15.0	6	30.0	9	45.0	9	56.3
		Cakupan kelompok resiko tinggi mendapat askep	80	40	3	0.0	6	0.0	9	0.0	9	28.1
		Cakupan masyarakat/desa mendapat askep komunitas	20	8	3	0.0	4	0.0	4	0.0	4	50.0
			62.25			6.1		10.4		14.7		40.6

Sumber: PKP Puskesmas Ciampel 2022 (Pelayanan Perkesmas)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa aspek penilaian kinerja pelayanan perkesmas UPTD Puskesmas Ciampel pada tahun 2022 dari triwulan 1 hingga triwulan 4, mengalami penurunan pada indikator cakupan aspek luar gedung yang belum memenuhi target kerja. Pada kegiatan cakupan keluarga resiko tinggi mendapat askep mandiri, kegiatan cakupan keluarga mandiri III dan IV pada semua kasus, cakupan keluarga TBC yang mencapai (KM III dan IV) setelah minimal 4 kali kunjungan rumah, dan cakupan keluarga mandiri pada keluarga hipertensi dapat askep keluarga. Dengan begitu kinerja dari pegawai UPTD Puskesmas Ciampel masih belum memenuhi target kerja atau belum maksimal.

Permasalahan ditunjukkan pada pelayanan upaya kesehatan luar gedung yang belum maksimal. Hal itu didasari pada fokus pelayanan hanya diberikan pada aspek dalam gedung saja dan jumlah pegawai yang sedikit, yang berakhir pada pelayanan luar gedung kurang diperhatikan. Pelayanan yang belum maksimal, hal ini masih menjadi tugas besar untuk UPTD Puskesmas Ciampel untuk meningkatkan kinerja dari para pegawainya untuk dapat lebih memberikan pelayanan pada cakupan yang lebih luas. Mengingat bahwa Puskesmas sendiri merupakan institusi yang berwenang dalam memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat, diharapkan para

pegawai mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal juga optimal terhadap segala bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan.

Selain menggunakan penilaian capaian target kinerja pegawai, peneliti juga menganalisis faktor budaya organisasi atau nilai-nilai/norma yang dianut di UPTD Puskesmas Ciampel. Menurut Robbins dalam Adamy (2016:32), mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai pemahanan anggota organisasi yang memiliki pemahaman suatu makna yang berbeda dengan organisasi lainnya

Pemahaman atau terkait nilai-nilai/norma bisa menjadi sebuah cerminan dari budaya organisasi yang berlaku di UPTD Puskesmas Ciampel. Karena apabila nilai-nilai/norma tersebut dijunjung dan digunakan sebagai pedoman dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar maksimal. Dalam menjalankan roda usaha organisasinya budaya organisasi sangat erat berkaitan dengan pemberdayaan pelaku organisasi. Berikut peneliti sajikan gambar nilai-nilai/norma yang berlaku di UPTD Puskesmas Ciampel:

**Table 1.2 Tabel Tata Nilai/Norma Puskesmas Ciampel**

1	<b>S</b>	<b>Santun</b>	Santun dalam bertutur kata dan bersikap
2	<b>E</b>	<b>Empati</b>	Empati dalam melayani masyarakat
3	<b>H</b>	<b>Handal</b>	Handal dalam memberikan pelayanan
4	<b>A</b>	<b>Adil</b>	Adil dalam memberikan pelayanan
5	<b>T</b>	<b>Tanggap</b>	Tanggap dalam pelayanan & terhadap masalah kesehatan masyarakat
6	<b>I</b>	<b>Inovatif</b>	Inovatif menyikapi masalah kesehatan masyarakat

Sumber : Puskesmas Ciampel (2023)

Nilai-nilai-norma pada tabel tersebut diterapkan di UPTD Puskesmas Ciampel sebagai acuan atau pedoman agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Bentuk nilai-nilai/norma tersebut diimplementasikan untuk dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat di lingkungan UPTD Puskesmas Ciampel. Budaya organisasi yang kuat memiliki disiplin dan loyalitas tinggi yang menghargai norma-norma, nilai-nilai, simbol-simbol, dan saling menghormati sesama anggota serta ketaatan yang luar biasa pada atasan. Budaya organisasi pula sebagai model dasar yang

diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, mendidik karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan menyatukan anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi dapat mendorong, mengurangi atau meningkatkan kinerja karyawan, tergantung pada sifat nilai, keyakinan dan norma yang dianut. Makna atau keyakinan terkait budaya organisasi yang dianut oleh suatu organisasi sendiri memiliki persepsi yang berbeda tiap organisasi satu dengan yang lain.

Selain faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, yaitu yaitu ada lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi yang segala sesuatunya berada disekitar karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja, yang mencakup alat dan bahan umumnya yang terdapat, dilingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, baik individu atau kelompok. (Sedarmayanti, 2017:75).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik harus didukung seperti kondisi suhu ruangan, pencahayaan yang cukup, fasilitas penunjang pekerjaan, tata letak ruang, dekorasi, tidak bising serta keamanan yang terjamin. Lingkungan kerja non fisik hubungan atau pola komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai maupun antar rekan kerja

Secara teori semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap bagaimana kinerja pegawai serta proses dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai berdampak pada motivasi tinggi dalam bekerja yang mana menghasilkan pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja haruslah mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang ada didalamnya, juga lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman maka pemenuhan tupoksi serta tanggung jawab pegawai akan bisa terpenuhi serta meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui gambaran mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel. peneliti melakukan pra-penelitian kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut

ditemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh para responden. Berikut peneliti paparkan beberapa permasalahan tersebut.

Berikut hasil tabel kuesioner *pra-survey* penelitian mengenai variabel kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel.

**Tabel 1.3 Pra Penelitian Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Pegawai berpedoman pada target yang harus diselesaikan dan dipenuhi	24	6	30
2	Pegawai bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik	26	4	30
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan cepat waktu.	25	5	30
4	Pimpinan puas atas penyelesaian waktu pekerjaan pegawai	23	7	30
5	proses pekerjaan pegawai dilakukan dengan cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan	29	1	30

Sumber : *Pra – Survey* diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 hasil pra penelitian tentang kinerja pegawai bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal, hal tersebut tertuang pada tabel *pra survey* tersebut dari poin 1 hingga 5. Permasalahan terkait kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang belum bisa bekerja dengan baik, dikarenakan beberapa pegawai hanya berfokus pada pekerjaan yang melayani di dalam gedung saja, namun pekerjaan pelayanan diluar gedung kurang diperhatikan.

Hendaknya dalam proses pelaksanaan pelayanan tiap pegawai harus berpedoman pada aturan atau prosedur yang sudah ditetapkan untuk bisa mencapai hasil capaian yang sesuai target. Begitupun dengan penyelesaian waktu dalam bekerja, hendaknya tiap pegawai bisa menyelesaikan tiap target pekerjaan sebanding dengan jadwal yang dikeluarkan oleh organisasi serta hendaknya tiap pegawai harus lebih meningkatkan

kembali hasil kinerja. Selain itu, pegawai harus bekerja dengan baik untuk menghasikan kualitas kinerja yang baik, karena pegawai Puskesmas sendiri berusaha memberikan pelayanan kesejahteraan yang ideal bagi masyarakat, jika kepuasan masyarakat atau organisasi tidak didapatkan maka capaian hasil kerja tidak bisa dicapai. Dan hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi jika organisasi ingin menghasilkan kinerja yang baik, maka organisasi mampu menciptakan kinerja yang baik.

Kurang maksimalnya capaian kinerja pegawai harus segera diantisipasi secepat mungkin guna memberikan pelayanan yang baik dan tentunya menghasilkan capaian kerja dengan target yang telah dibuat oleh UPTD Puskesmas Ciampel. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut ini merupakan *pra-survey* yang dilakukan kepada responden pegawai UPTD Puskesmas Ciampel sebanyak 30 orang variabel budaya organisasi.

**Tabel 1. 4**  
**Pra Penelitian Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah responden
		Ya	Tidak	
1	Pegawai memberikan ide-ide (inovasi) dan berani mengambil resiko.	28	2	30
2	Pegawai perhatian pada detail proses pada bidang pekerjaanya.	26	4	30
3	Pegawai mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya	25	5	30
4	Pegawai mampu kerjasama tim dan agresif pada pekerjaan dibanding santai	23	7	30

**Tabel 1.4 Tabel Lanjutan Pra Penelitian Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	Jumlah Responden
----	------------	-------------------	------------------

		Ya	Tidak	
5	Pegawai mengedepankan visi misi organisasi dibanding kepentingan pribadi	26	4	30

Sumber : *Pra -survey* diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 hasil pra-penelitian budaya organisasi bahwa keseluruhan hasil masih belum sesuai harapan. Berdasarkan hasil *pra-survey* masih didapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan nilai-nilai-norma budaya organisasi UPTD Puskesmas Ciampel yaitu “SEHATI”, sehingga budaya organisasi pada UPTD Puskesmas Ciampel belum terbentuk dengan baik. Hendaknya organisasi lebih memperhatikan dan memberikan pemahaman kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai/norma yang berlaku diantaranya dengan memperhatikan detail pada tiap-tiap bidang pekerjaannya, organisasi/pimpinan fokus pada hasil kerja dibandingkan proses kerja, pegawai bersifat agresif pada pekerjaan dibanding santai dan pegawai mampu memprioritaskan visi misi organisasi diatas kepentingan pribadi.

Mengingat bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana para pekerja berperilaku dengan mempengaruhi keyakinan dan sikap mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya, dan memiliki keyakinan atau nilai yang sama. Nilai-nilai tersebut merupakan yang akan membimbing perilaku tiap anggotanya dalam menjalani aktivitasnya. Semakin baik nilai budaya organisasi dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Dengan semakin meningkatkan kinerja pegawai, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya, selain aspek budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, yaitu ada aspek lingkungan kerja. Untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Pra Penelitian Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban responden	Jumlah responden
----	-----------------------------	-------------------	------------------

		Ya	Tidak	
1	Fasilitas sarana dan prasarana lengkap	20	10	30
2	Sirkulasi udara baik	24	6	30
3	Kondisi bangunan dan ruang kerja telah sesuai dan dalam kondisi baik	23	7	30
4	Ruang kerja nyaman dan rapi	23	7	30
5	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	29	1	30

Sumber : Pra-survey diolah peneliti (2023).

Berdasarkan data pada tabel 1.5 hasil *pra survey* variabel lingkungan kerja bahwa hasil keseluruhan masih belum sesuai harapan. Didapatkan permasalahan lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Ciampel kurang kondusif. Hal tersebut didasari pada hasil *pra survey* yang mana belum lengkapnya fasilitas sarana dan prasarana, sirkulasi udara, kondisi bangunan yang dan ruang kerja, juga hubungan atasan dan rekan kerja. Suasana kerja yang kurang sesuai dapat mengganggu kemampuan pegawai untuk bekerja dan melayani pasien dengan nyaman. Kinerja yang representatif dapat dipengaruhi oleh bagian dari lingkungan kerja yang sangat baik mengingat fakta bahwa lingkungan kerja yang layak akan mendukung eksekusi kinerja yang baik, sementara tempat kerja yang buruk akan mengurangi eksekusi kinerja.

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan, termasuk yang tercantum dalam tabel di atas, dapat dijadikan bahan kajian bagi manajemen UPTD Puskesmas Ciampel dalam hal lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan perusahaan yang telah ditentukan akan dapat dicapai tanpa kesulitan oleh para pegawai dengan mengatasi tantangan-tantangan yang ada jika organisasi melakukannya sesegera mungkin. Produktivitas akan meningkat sebagai hasil dari kondisi kerja yang lebih baik sebagai hasil dari peningkatan konsentrasi karyawan di tempat kerja.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi menjadikan juga pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas setiap pekerjaannya yang diimbangkan harus berjalan dengan baik dan maksimal guna memberikan hasil kerja yang maksimal pula. Apabila budaya organisasi sudah berjalan dengan baik akan menyebabkan pegawai menjalani dengan nyaman berada lingkungan kerja dan merasa memiliki dorongan penuh untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan dan dapat menghasilkan capaian kerja yang maksimal. Penerapan dan pemahaman budaya organisasi yang kurang baik, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. inilah yang mengakibatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel belum maksimal.

Penelitian ini didasari pada temuan penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya celah dalam penelitian (*research gap*) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sagita dkk., (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai thitung sebesar  $5,513 > t$  tabel (1,9853). Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Sedangkan menurut Khasanah, Anis Watul (2019) hasil dari penelitian menunjukkan budaya organisasi nilai  $(-2,153) < 1,670$  dengan nilai signnifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karaywan BBSTV Surabaya. Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBSTV Surabaya.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X2) yang dilakukan oleh (Malale dkk., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado. Bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan bebas dari gangguan serta hubungan baik antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan akan memberikan dampak yang baik terhadap para karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, menurut (Sabilalo. dkk., 2020) hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar

sebesar 0,628 lebih besar dari 0,05 sehingga disintesis bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pengajar(Y). Dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang mendukung aktivitas penunjang pekerjaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus terus memperhatikan mengenai lingkungan tempat bekerja para karyawan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut penelitian Ni Putu Sintia Juliani (2021) budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu sebesar  $F_{hitung} = 33,160 > F_{tabel} = 3,30$ , artinya budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1. 6 Research GAP Penelitian Terdahulu**

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil penelitian	peneliti
1	Budaya Organisasi	Kinerja	Positif signifikan	Syaadah Dwi Sagita (2023)
			Tidak berpengaruh	Anis Watul Khasanah (2019)
2	Lingkungan kerja	Kinerja	Positif signifikan	Marten Rudolf Malale (2020)
			Tidak berpengaruh	Mahmudin A. Sabilalo (2020)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber (2023)

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel, dan tahun pengamatan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Ciampel”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat *research gap* budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat *research gap* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pegawai bekerja tidak mengikuti pedoman sesuai perusahaan dan tidak memenuhi target
5. Pegawai bekerja tidak berorientasi pada detail
6. Pegawai kurang bekerja sama dan agresif terhadap pekerjaan
7. Pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi
8. Ketersediaan fasilitas sarana prasarana di UPTD Puskesmas Ciampel kurang lengkap
9. Sirkulasi udara ruang kerja di UPTD Puskesmas Ciampel kurang baik
10. Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel belum maksimal.

## 1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini mejadi terarah dan tidak menyimpang maka peneliti memfokuskan dan membatasi masalah penelitian pada:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia
2. Tema penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Lokasi dalam penelitian yang digunakan pada UPTD Puskesmas Ciampel Kabupaten Karawang
4. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi pada UPTD Puskesmas Ciampel
2. Bagaimana lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Ciampel
3. Bagaimana kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel
6. Seberapa besar pengaruh secara simultan budaya organisasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi pada UPTD Puskesmas Ciampel
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Ciampel
3. Untuk Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciampel
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciampel.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti mengantisipasi bahwa penelitian yang dilakukan akan memberikan temuan yang memiliki aplikasi teoritis dan praktis, dengan keuntungan-keuntungan secara spesifik dijelaskan sebagai berikut :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerpakan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

### 1.6.2 Manfaat praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referenisi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk peningkatan kinerja.
2. Dapat digunakan sebagai pelengkap pemahaman yang sudah ada mengenai bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.